

## Arbeit und Leben in Organisationen

Die psychosozialen Arbeitsbedingungen in Organisationen unterliegen seit längerem tiefgreifenden Veränderungen und werden von einigen Beschäftigten als ambivalent, von den meisten Beschäftigten jedoch als Verschlechterung ihres Arbeitskontextes wahrgenommen. Die Richtung der Veränderung ist nicht neu, sondern die Geschwindigkeit, mit der bisherige Arbeitsbelastungen in Organisationen in Frage gestellt werden. Überall ist von neuen Formen der Leistungssteuerung und -kontrolle zu hören, die bestenfalls zu grösseren Gestaltungsspielräumen für Beschäftigte führen, überwiegend jedoch als gesteigener Leistungsdruck erlebt wird. Im Fokus steht die Frage danach, welchen Belastungen Menschen am Arbeitsplatz heute angesichts des forcierten Wandels Stand halten müssen und wie sich dies auf die wechselseitig verbundenen Sphären von Arbeit und Leben auswirkt.

Diesen Veränderungen der psychosozialen Arbeitsbedingungen sind verschiedene Institute in Zusammenarbeit mit Hochschulen nachgegangen. Auch wir beschäftigen uns seit Jahren mit den Themen dieser psychosozialen Bedingungen. Wir fassen diesen Themenkomplex im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) oder auf Neudeutsch Business Health zusammen und sind überzeugt, dass dieses Thema die schweizerische Volkswirtschaft, unsere Gesundheitsversicherungen (BU / NBU und KTG) und anderen Sozialwerke in den nächsten Jahren intensiv beschäftigen wird. Die steigenden Krankenkassenprämien, die Löcher in unserer IV sowie ALV haben direkt mit dem betrieblichen Gesundheitszustand der arbeitenden Bevölkerung zu tun. Das ist mehrfach erwiesen. Die zweite Herausforderung die uns in den nächsten Jahren massiv beschäftigt, ist die demographische Entwicklung. Es bricht immer mehr Know – How der älteren Mitarbeitenden weg. Wer die gesundheitlichen sowie demographischen Aspekte in den Unternehmungen und Organisationen nicht persönlich an die Hand nimmt, wird über kurz oder lang im immer härter werdenden Wettbewerb Marktanteile verlieren und um seine Existenz bangen müssen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement und Demographiemanagement gehören heute mehr denn je in die Strategieentwicklung in Unternehmen, Verwaltungen und NGO's. Anbei erhalten Sie Ihnen einen Ansatz, wie man betriebliche Gesundheitsförderung in eine Unternehmung integrieren kann und wie man damit viel, sehr viel Geld spart!

### Die Gesundheit - strategischer Erfolgsfaktor für Unternehmen

- Reduziert Absenzen
- Unterstützt Unternehmen in Gesundheitsmanagement
- Transformiert organisch Know – How von älteren auf jüngere Mitarbeitende
- Schafft besseres Wohlbefinden
- Fördert die Motivation der Mitarbeitenden
- Fördert das Gesundheitsbewusstsein jedes einzelnen selbstverantwortlich

## Nutzen der betrieblichen Gesundheitsförderung

In die betriebliche Gesundheitsförderung zu investieren, zahlt sich langfristig aus. Gesundheitsförderung eröffnet die Chance, Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhöhen und so die Produktivität zu sichern beziehungsweise zu steigern. Betriebliches Gesundheitsmanagement kann gezielt Arbeitsbelastungen verringern und gesundheitsfördernde Verhaltensweisen der Beschäftigten stärken. Dies senkt die betrieblichen Gesundheitskosten, zum Beispiel durch eine Reduktion von Absenzen.

*Verschiedene Studien zeigen, dass sich Investitionen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement lohnen. Je nach Branche und Unternehmensgrösse erzielen Interventionen zur Gesundheitsförderung im Betrieb einen Return on Invest (ROI) von 1 : 2.5 bis hin zu 1 : 16. Quelle Gesundheitsförderung Schweiz, 2010*

## Gesundheitsmanagement als Prozess

Es gibt viele Wege, wie man das betriebliche Gesundheitsmanagement implementieren kann. Wir zeigen Ihnen einen Weg auf, der erprobt ist und den maximalen Nutzen für die Organisation bringt.

### 1. Sensibilisierung

In einem ersten Schritt wird die Unternehmensleitung für das betriebliche Gesundheitsmanagement sensibilisiert. Grundlegende Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit werden erklärt, das betriebliche Gesundheitsmanagement inhaltlich vorgestellt und die Chancen und Stolpersteine bei der Einführung eines Gesundheitsmanagements aufgezeigt.

### 2. Analyse

Danach sollte eine umfassende Analyse durchgeführt werden. Wir arbeiten mit dem S-Tool der Gesundheitsförderung Schweiz. Dadurch hat das Unternehmen die Gewähr, dass die Erhebung neutral und nicht durch ein Beratungsunternehmen gefärbt ist, das dann auch gleich die „kostenpflichtigen“ Lösungen hinter die Analyse setzt. Der Vorteil dabei ist, dass über 34 Kriterien (Skalen) gemessen werden.

Gesundheitsförderung Schweiz ist ein nationales Projekt, das in Zusammenarbeit mit dem Bund und dem schweizerischen Versicherungsverband im Jahr 2005 ins Leben gerufen wurde. Die Resultate des S-Tools geben Aufschluss, wie es um die Ressourcen und Belastungen im Unternehmen steht. So wird erkannt, wo das betriebliche Gesundheitsmanagement als erstes ansetzen soll. Die Analyseresultate werden mit den verantwortlichen Personen im Betrieb zusammen besprochen und gegebenenfalls zusammen mit den Mitarbeitenden weiter verarbeitet. Die Gesundheitsbelastungen werden konkretisiert und es werden Massnahmen vorgeschlagen, um die Belastungen zu verringern oder zu vermeiden. Mit Praxisbrücke Business Health werden passiv Betroffene zu aktiv Beteiligten. Je nach Firmengrösse und Themenschwerpunkt stehen verschiedene Tools zur Verfügung.

### 3. Übersicht der möglichen Massnahmen

- Arbeitsgestaltung
- Organisationsentwicklung
- Stress- und Ressourcenmanagement
- Bewegung, Ernährung, Entspannung
- Ergonomie und Rückengesundheit
- Suchtprävention

Betriebliche Gesundheitsförderung hat immer zum Ziel, die Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren, Kosten einzusparen und das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden zu verbessern. Wichtig dabei ist, das Softfaktoren mit den Hard Facts in Verbindung gebracht werden.

#### **Absenzenmanagement**

- Kontrollsystem um Absenzen zu verringern
- Strukturierte Rückkehrgespräche bei längerer Arbeitsunterbrechung

Absenzen können zu Störungen und Mehrbelastungen in Ihrem Betrieb führen. Nicht zuletzt verursachen sie Kosten. Deshalb ist es in Ihrem Interesse, Fehlzeiten zu ermitteln, deren Ursachen zu erkennen und daraus notwendige Massnahmen abzuleiten.

#### **Demografieberatung**

- Altersstrukturanalyse
- Handlungsfelder bestimmen
- Beratung in langfristiger Mitarbeiterplanung

Für Unternehmen wird es künftig eine wichtige Rolle spielen, mit gesunden Arbeitnehmenden auf den demografischen Wandel zu reagieren. Das heisst: Unternehmen müssen das Erwerbsleben für ihre Mitarbeitenden so gestalten, dass diese auch in späteren Lebensjahren gesund und leistungsfähig bleiben und ihr Wissen bereitwillig an die jüngere Generation weiter geben.

#### **Die Vorteile für Ihr Unternehmen (ROI von 1 : 2.5 bis hin zu 1 : 8)**

- Reduktion der Ausfallzeit und Erhöhung der Produktivität
- Reduktion der Kosten für Lohnfortzahlung und entsprechend geringere Versicherungsprämien
- Besseres Arbeitsklima durch höhere Motivation der Mitarbeitenden
- Steigerung der Firmentreue und Attraktivität als Unternehmen
- Die Identifikation der Mitarbeitenden mit Ihrem Unternehmen steigt

#### **Die Vorteile für Ihre Mitarbeitenden**

- Betriebliches Gesundheitsmanagement schützt Mitarbeitende besser vor Unfall und Krankheit
- Gesteigertes Wohlbefinden erhöht die Motivation Ihrer Mitarbeitenden
- Ihre Mitarbeitenden erleben Sie als fortschrittlichen und mitarbeiterorientierten Arbeitgeber

## Zahlen und Fakten

### Betriebs- sowie volkswirtschaftliche Kennwerte

- ROI der Investitionen der betrieblichen Gesundheitsförderung liegt zwischen 1 : 2.5 bis hin zu 1 : 16, Quelle Gesundheitsförderung Schweiz, 2010
- Von 1'372 Personen aus der Schweiz machten 35% Angaben zu arbeitsbedingtem Dauerstress. In der Altersgruppe zwischen 25 und 34 Jahren fühlten sich 42% gestresst. Quelle: Kelly Services 2009
- Präsentismus und Absentismus kosten ein Unternehmen zwischen 20% und 30% der direkten Lohnkosten. *Quelle:* Prof. Gaston Harnois, WHO, 19.6.09
- Eine Studie von The vielife/IHPM Health and Performance ergab eine Einsparung von 12,1% durch Gesundheitsprogramme . Sie mass eine Absenzenreduktion von 13%. *Quelle:* The vielife/IHPM 2007
- Mehr Männer als Frauen, mehr Vollzeitbeschäftigte als Teilzeitarbeitende klagen über **gesundheitliche Beeinträchtigungen** durch die Arbeit. 18% klagen über Rückenschmerzen, 17 % über Stress und 13% über Schmerzen in Schultern / Nacken. Als **Ursachen für Absenzen** werden folgende Gründe ermittelt: Gesundheitsprobleme (24%), Urlaub aus familiären Gründen (11%), Bildungsurlaub (13%), sonstige Gründe (8%), Mutterschaftsurlaub (4%). *Quelle:* BGF Studie 2008
- Die Schweizer Wirtschaft verliert wegen der negativen Auswirkungen von Stress am Arbeitsplatz jährlich rund 4,2 Mia. Franken (seco 2009). Gleichzeitig geben rund 44% der berufstätigen Personen an, unter starker nervlicher Belastung am Arbeitsplatz zu leiden. *Quelle:* Schweizerische Gesundheitsbefragung, BFS 2008

Ihr Hanspeter Fausch

